

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux octobre deux mille quinze.

Numéro 41886 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,  
Ria LUTZ, premier conseiller,  
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

**la société à responsabilité limitée A s.à r.l. s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par sa gérante actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'exploits de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 5 décembre 2014 et de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 11 février 2015,

comparant par Maître Patrick WEINACHT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**1)B**, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit CALVO,

comparant par Maître Jean Philippe LAHORGUE, avocat à la Cour à Luxembourg,

**2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 juin 2015.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Au service de la sàrl A depuis le 17 janvier 2013 en tant que femme de charge et d'aide puéricultrice, B, qui a été licenciée avec préavis par lettre recommandée du 3 décembre 2013, lui a réclamé par requête du 13 janvier 2014, déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg, des dommages et intérêts en réparation des préjudices matériel et moral subis suite à ce licenciement qu'elle qualifia d'abusif.

Suite à la demande afférente de la salariée du 5 décembre 2013, l'employeur lui a communiqué les motifs de son licenciement par lettre du 20 décembre 2013, motifs qu'elle a contesté quant à leur précision, leur réalité et leur sérieux.

L'employeur lui reprocha en substance d'une part, une absence de vigilance de nature à mettre en danger la sécurité des enfants et d'autre part, des négligences dans l'exécution des travaux ménagers lui confiés.

Par un jugement rendu contradictoirement le 5 novembre 2014, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis intervenu le 3 décembre 2013 à l'égard de B, a déclaré fondée sa demande en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence de 1.292,45 euros ; a déclaré fondée sa demande en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 800.- euros ; il a partant condamné la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à lui payer le montant de [  $1.292,45 + 800 =$  ] 2.092,45.- euros.

Le tribunal a encore déclaré fondée la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'égard de la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à concurrence d'un montant de

5.887,48 euros et a condamné cette dernière à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, préqualifié, le montant de 5.887,48 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu que cinq motifs répondaient au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence, tandis qu'il a écarté les autres motifs en raison de leur imprécision; il a ensuite décidé que seules deux fautes d'inattention ont été établies par l'employeur, soit celles commises les 15 mai et 22 juillet 2013, mais il a décidé qu'en raison du fait que ces fautes remontaient à plusieurs mois avant le licenciement, elles ne pouvaient à elles seules justifier le congédiement et il a, en conséquence, déclaré ce dernier abusif.

La sàrl A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploits d'huissier des 5 décembre 2014 et 11 février 2015.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et de voir partiellement infirmer le jugement entrepris.

Elle soutient que l'ensemble des motifs libellés dans la lettre de motivation sont précis et elle conclut partant à la réformation du jugement dans ce sens ; elle estime finalement, que tous les motifs libellés sont établis par les attestations testimoniales versées et justifient pleinement le licenciement avec préavis de B ; elle conteste encore tous les montants indemnitaires réclamés par la salariée tant dans leur principe que dans leur montant.

L'intimée demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris, de rejeter tous les moyens soulevés par l'appelante et elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du NCPC.

L'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi prend des conclusions contre une sàrl C Luxembourg qui n'existe pas dans ce litige et contre B et réclame sur base de l'article L.521-4 du code du travail le remboursement, de la part de la partie mal-fondée, de la somme de 5.887,48 euros, avancée à la salariée au titre d'indemnités de chômage pour la période de février 2014 à juin 2015.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a relevé qu'aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, qui doivent être réels et sérieux.

B conteste que les motifs qui lui ont été fournis par son employeur remplissent la condition légale de précision.

Or, en indiquant dans sa lettre de motivation du 20 décembre 2013, que la salariée a de façon systématique et plus spécialement à deux reprises au cours d'une même journée au mois de juillet 2013, oublié de fermer la barrière de sécurité, qu'elle n'a pas tenu par la main un enfant à proximité du grand bassin lors d'une excursion à la piscine au mois de mai 2013, qu'elle a omis de demander le nom des personnes sonnant à la porte de la crèche le 19 septembre 2013, qu'elle n'a passé le balai en date du 16 décembre 2013 qu'autour des chaises et du tapis, et finalement, qu'elle a mal surveillé la sieste des enfants le 12 novembre 2013, permettant à l'enfant I de se lever et de fuguer dans la rue, sans qu'elle ne le remarque, l'employeur a permis tant à la salariée de connaître les fautes lui reprochées, leurs nature et portée, d'en apprécier le caractère légitime ou non et de rapporter la preuve de leur fausseté, qu'au tribunal de vérifier, si les motifs énoncés s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement, de sorte qu'il a suffi à l'obligation de précision résultant de l'article L.124-5 du code du travail.

Finalement et même si la date des jours exacts de la commission des fautes par la salariée n'est pas déterminée dans la lettre de motivation, les précisions à cet égard pouvaient, conformément à l'article L.124-11 (3) alinéa 2 du code du travail, être apportées en cours d'instance, soit comme en l'espèce dans l'offre de preuve, dès lors que ces précisions ont, comme l'a retenu de façon judicieuse le tribunal du travail, trait à des faits d'ores et déjà énoncés de façon circonstanciée dans la lettre de motivation et n'ont pas eu pour but de pallier les lacunes ou les carences de la lettre de motivation, ou d'altérer la présentation des faits.

Il y a encore lieu de dire, à l'instar du tribunal du travail, que les autres motifs contenus dans la lettre de motivation ne sont pas suffisamment précisés, et que les fautes se situant au 16 décembre 2013 se sont produits postérieurement à la notification du licenciement du 3 décembre 2013, de sorte qu'ils sont à écarter.

En présence des contestations de la salariée sur la réalité des fautes lui reprochées, il incombe à l'employeur d'en rapporter la preuve.

A ce titre, la société A verse plusieurs attestations testimoniales toutes régulières en la forme.

Le témoin D confirme l'omission systématique par la salariée de fermer la barrière de sécurité et plus précisément le 22 juillet 2013, ainsi que l'incident survenu à la piscine le 15 mai 2013, lors duquel la salariée était plus occupée à récupérer ses chaussures qu'à tenir l'enfant René par la main, lequel a pris la fuite en courant le long du grand bassin ; le prédit témoin confirme encore que la salariée n'a pas, en

date du 19 septembre 2013 correctement vérifié le nom des personnes qui ont sonné à la porte de la crèche, de sorte qu'elle a annoncé les parents de l'enfant G, alors qu'en réalité le père de l'enfant H s'est présenté.

Finalement, les témoins E, D et F ont tous les trois confirmé l'incident survenu en date du 12 novembre 2013, au cours duquel la salariée, qui était censée surveiller la sieste de 13 enfants, n'a pas remarqué que l'enfant I a fugué et s'est retrouvé dans la rue et n'a pu être récupéré que grâce à une voisine de la crèche, qui a vu l'enfant se promener pieds nus sur le trottoir.

Il suit des susdites attestations que les fautes reprochées à B sont avérées.

Cette dernière conteste encore que ces fautes aient pu justifier un licenciement même avec préavis.

A la différence du tribunal du travail, la Cour est d'avis que l'incident du 12 novembre 2013 est à lui seul suffisamment grave pour justifier le congédiement avec préavis de la salariée.

En effet, même à supposer qu'il aurait fallu, d'après l'article 13 du règlement grand-ducal du 20 décembre 2011 portant exécution des articles 1<sup>er</sup> et 2 de la loi du 8 septembre, réglant les relations entre l'ETAT et les organismes oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique, deux personnes pour encadrer la sieste de treize enfants, force est de constater que la salariée qui a accepté d'effectuer seule cette surveillance aurait dû, si elle se sentait débordée, soit demander l'aide d'une autre salariée, soit redoubler de vigilance, en s'installant par exemple à un endroit plus stratégique, lui permettant de surveiller les deux pièces occupées par les enfants.

S'y ajoute encore que la fugue de I n'aurait pas été possible si la salariée n'avait pas oublié à nouveau de fermer la barrière de sécurité.

Finalement, une fois qu'elle a remarqué la disparition de I, elle s'est mise à la recherche de ce dernier, abandonnant les douze autres jeunes enfants à leur sort, ce qui constitue une négligence de plus.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent, que B était inapte, vu ses nombreuses fautes avérées dans l'exécution de son travail, à réaliser la tâche pour laquelle elle a été employée, à savoir s'occuper d'enfants en bas âge, de sorte que l'employeur, dont la confiance en sa salariée a été fortement ébranlée par les agissements fautifs répétés de sa salariée, était en droit de la licencier avec préavis.

Le jugement entrepris est partant à réformer et il y a lieu de dire, que le licenciement intervenu le 3 décembre 2013 est régulier et justifié et partant, que les demandes de la salariée sont à rejeter.

La demande de l'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qui doit être rectifiée avec l'accord des parties, en ce qu'elle est erronément dirigée contre une société C s.à r.l. au lieu de la société A, n'est, compte tenu de la présente décision ayant déclaré le licenciement justifié, pas fondée.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens de l'instance ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande de B en paiement d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Nayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge une partie des frais non compris dans les dépens, la demande afférente de la société A basée sur l'article 240 du NCPC est à rejeter.

#### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare l'appel recevable,

le dit fondé,

#### **réformant :**

dit que le licenciement de B est régulier et justifié

dit les demandes de B non fondées

partant décharge la société A des condamnations intervenues à son encontre en première instance

dit la demande de l'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, non fondée

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC.

condamne B aux frais et dépens de deux instances avec distraction au profit de Maître Patrick WEINACHT qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.